

EL DUELO EN LAS PÉRDIDAS SIGNIFICATIVAS POR RIESGOS DE TRABAJO EN JALISCO, 2013 A 2017

*Dra. Patricia Guadalupe Villagómez Zavala¹
Dr. Sergio Adalberto Franco Chávez²*

RESUMEN

Los riesgos de trabajo incluyen los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores. Aspectos como el estrés, la fatiga laboral, el síndrome de burnout y la violencia, pueden ser causantes y aumentar la probabilidad de que algún riesgo suceda, aunque también pueden presentarse como consecuencia de un riesgo del traslado hacia el trabajo. Al verse afectado un trabajador, por algunos de los riesgos laborales, se habla de una pérdida de la salud que, a su vez, genera un duelo y otras afectaciones que impactan en su salud mental y el bienestar en las esferas individual, laboral y familiar. Ejemplo de ello puede ser, un cambio en la percepción de seguridad por parte de los trabajadores, alteración en la producción, costos de contratación, afectaciones en el ingreso económico familiar, entre otros. Aunque hay avances, es necesaria una mejor aplicación de los procedimientos de seguridad en el trabajo y una mayor supervisión en su aplicación por parte de los responsables de la seguridad e higiene en el trabajo. Por consiguiente, considerar esta problemática de manera global, permitirá seguir avanzando en la disminución de los riesgos de trabajo, así como en el análisis de las consecuencias ante la incidencia constante de algunos, junto con acciones que mitiguen el impacto en la salud mental y en el bienestar laboral que estos conllevan.

Palabras clave: Riesgos de trabajo, pérdidas, duelo.

INTRODUCCIÓN

La normatividad en nuestro país (México) en lo referente a salud, seguridad e higiene en el trabajo se contempla, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Seguro Social, donde se definen los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. También dentro de los riesgos de trabajo se considera un accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, originaria repentinamente e inesperadamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, lo cual representa pérdida de bienestar de los individuos que repercute en los diversos espacios sociales en los cuales se desarrolla.

Los riesgos de trabajo son una realidad para los miles de trabajadores que día a día acuden a sus lugares de empleo, se encuentran expuestos a estos y la brecha de probabilidad de sufrir alguno es tan amplia,

¹ Doctora en Ciencias de la Educación, Departamento de Psicología Aplicada (DPA), Coordinadora de la Clínica de Duelo por Suicidio "Dr. Roque Quintanilla Montoya" del Centro Universitario de Ciencias de La Salud (CUCS), Universidad De Guadalajara (UDG). Guadalajara Jalisco, México. pativillagomez@hotmail.com

² Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Departamento de Salud Pública (DSP), Centro Universitario de Ciencias de La Salud (CUCS), Universidad De Guadalajara (UDG). Guadalajara Jalisco, México. francochavezsergio@hotmail.com

Agradecemos la colaboración en esta investigación a las alumnas Gutiérrez Castillo, Lizbeth Aglae; Gamón Gualajara, Alma Gabriela & Martínez Becerra, Alexa Karina.

que las cifras lo confirman con un total de 1381 defunciones en el año 2018 (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018).

El ritmo de vida, la situación económica, la producción que la empresa requiere, por mencionar algunos, son ejemplos de situaciones cotidianas por las que atraviesan los trabajadores y que son generadoras de otras problemáticas como la fatiga laboral, el estrés, y el burnout, que afectan su salud física y mental.

La seguridad e higiene en el trabajo comprende los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo para el reconocimiento, evaluación y control de agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objetivo de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como para evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo (Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, 1997). Cuando estas condiciones se alteran surgen los riesgos de trabajo; estos pueden ocasionar la incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, la incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar y la incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Al verse perturbada la salud, también se habla de pérdida, en este punto se engloban las enfermedades generadas por las actividades del propio trabajo, la amputación de algún miembro, hasta el fallecimiento, entre otras. Al ocurrir alguna de las anteriores, por ende, se habla también de la pérdida del bienestar individual, familiar y laboral.

Cualquiera que sea la pérdida, ante el vínculo significativo existente por el valor atribuido, se produce un duelo, que es una reacción natural que busca la aceptación de lo que ya no está. El duelo no sólo impacta en la persona que sufre la pérdida, sino que también llega a afectar, como ocurre en los fallecimientos, a las esferas sociales más próximas como los compañeros de trabajo, jefes y la familia.

Analizar y trabajar en reducir los riesgos, pero también en resarcir los posibles daños generados por los mismos, será fundamental para tener ambientes laborales más sanos que promuevan el bienestar de las personas, beneficiando al empleado, el trabajo mismo, a la empresa y las esferas secundarias con que guardan relación como lo son los clientes, en algunos casos, y la familia.

Riesgos de trabajo: Muerte y enfermedad de trabajo

Los riesgos de trabajo son entendidos como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores, es decir a la permanente probabilidad de que puedan sufrir o verse afectados por alguno de estos. Se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considera accidente de trabajo, el que se produzca en el traslado del domicilio al lugar de trabajo y viceversa. Por su parte, la enfermedad de trabajo se entiende como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (Ley Federal del Trabajo, 2019) .

La ocurrencia de algún accidente o enfermedad que afecte a un trabajador en el ámbito laboral, tiene un impacto social y son tres los grupos que suelen resultar afectados psicológicamente ante un evento de este tipo, sobre todo cuando ocurre un deceso –muerte- pues se vulnera la salud mental y/o el estado

de bienestar laboral, así como el individual al experimentar un duelo. Los principales grupos son: los compañeros del trabajador, la familia y la institución o empresa (Antonio-Valdiviezo, Ruiz-Orozco y Martínez-Torres, 2011).

En los trabajadores la percepción de la vida y su seguridad personal dentro del ámbito laboral cambia al vivenciar o experimentar de forma directa e indirecta la pérdida de vida de algún compañero por riesgo de trabajo, de igual forma, sucede con la familia del trabajador, ya que no se desea la muerte del trabajador, ni es esperada.

En la organización laboral o empresa, los compañeros de trabajo van a laborar con el temor de tener un riesgo de trabajo igual o parecido; por ejemplo, al percibir riesgos en el equipo de trabajo como puede ser la maquinaria, la materia prima, productos en proceso y productos terminados que posiblemente ya no sirvan, de igual forma, el tiempo invertido en la búsqueda de la causa que originó el accidente – muerte- logra ser otro factor estresante para los que laboran en la empresa.

Por otra parte, los trabajadores que se quedan en tiempos extras posiblemente presenten enfermedades de trabajo –estrés, burnout, fatiga- estos factores afectan el rendimiento laboral en el ambiente psicosocial – familia, redes sociales, compañía- del sujeto, aumentando los riesgos de trabajo que pueden derivar en un accidente, enfermedad o incluso en la muerte con el fin de conseguir la producción que la empresa pretende alcanzar o que él mismo se tiene como objetivo de trabajo extraordinario. En esta dinámica laboral se ven afectados los costos de contratación y/o capacitación, el personal de reemplazo, hay una pérdida de prestigio y de posibilidad de hacer nuevos negocios.

Alrededor de 2 millones de personas mueren cada año a causa de su trabajo. Aunque el número es elevado, sólo representa una parte del problema, pues se calcula que 160 millones de personas en el mundo padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. En un tercio de los casos, la enfermedad causa la pérdida de 4 o más días laborables. Del mismo modo, el número mundial de accidentes, mortales o no, se eleva a 270 millones por año (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Tratándose de los accidentes que culminan con la vida de los trabajadores, durante el periodo comprendido entre los años (2013-2017) en las defunciones que ocurrieron por riesgos de trabajo en México, se observó una tendencia ascendente con 6 mil 894 defunciones en dicho quinquenio. Por su parte, el estado de Jalisco, en el mismo quinquenio, mostró dicha tendencia con un total de 540 defunciones que ocurrieron por riesgo de trabajo (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018).

Las últimas cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (2018) sobre las defunciones por riesgos de trabajo en el año 2018 publicadas en la Memoria Estadística, arrojaron que el total de defunciones corresponde a 1,381, de las cuales 935 fueron por accidentes de trabajo, 419 por accidentes en trayecto y 27 por enfermedades de trabajo.

En México, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el año 2017, murieron 703,047 personas, en relación a esta cifra, se dice que hay más de 7 millones de personas en un proceso de duelo (INEGI, 2017). Cabe mencionar, que el duelo no sólo es objeto del fallecimiento de una persona cercana, sino que también aparece cuando ocurren otro tipo de pérdidas, así, la jubilación, afrontar una enfermedad o la pérdida de un miembro del cuerpo (Schiaffino, 2014), corresponden a las más comunes dentro del área de trabajo.

Por otra parte, al presentarse la pérdida de la salud, la pérdida de un miembro del cuerpo o alguna otra contingencia, se recurre a las incapacidades prolongadas las cuales constituyen un problema mundial por los costos que a la seguridad social le generan, pues esta tiene la función de brindar un servicio de

protección a los trabajadores cuando su capacidad productiva se interrumpe. En el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las incapacidades mayores de 30 días representan un problema al destinar parte de los recursos a la atención de daños a la salud y a la prestación económica correspondiente, esta última necesaria para el bienestar del trabajador al verse orillado a abandonar el espacio laboral por un tiempo determinado.

Ante esta situación, se hace necesaria una intervención para facilitar el proceso del duelo, de ahí el interés de acercarnos a tratar de describir el duelo por accidentes de trabajo, así como en la promoción de la salud y la disminución de los riesgos en el trabajo.

Trabajo productivo: Esfera del bienestar

La organización Mundial de Salud (OMS, 2013) define la salud mental como un estado de bienestar donde la persona siendo consciente de sus propias capacidades, puede hacerle frente a los problemas que se le presentan en la vida cotidiana, trabajar de forma productiva y contribuir en la sociedad.

El trabajo, aunque es beneficioso para la salud, al ser realizado en entornos negativos puede ser un generador de problemas tanto físicos como psíquicos que puede traducirse en un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, absentismo laboral y pérdidas de productividad (OMS, 2017).

Son múltiples los factores que pueden conducir a una afectación de la salud mental tales como:

Políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud; prácticas ineficientes de gestión y comunicación; escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo; bajo nivel de apoyo a los empleados; horarios de trabajo rígidos; y falta de claridad en las áreas u objetivos organizativos.

Los riesgos también pueden guardar relación con el contenido del trabajo. Por ejemplo, puede que las tareas asignadas a una persona no se adecúen a sus competencias o que la carga de trabajo sea permanentemente elevada. Algunos trabajos, como ocurre con los que desempeñan el personal humanitario y el de primera intervención, acarrear un riesgo más elevado, pueden afectar a la salud mental y causar síntomas de trastornos psiquiátricos o un consumo nocivo de alcohol, drogas o psicofármacos. Además, los riesgos pueden ser superiores en situaciones en las que el equipo no está cohesionado o no se dispone de apoyo social. (OMS, 2017).

Algunos conceptos que sean ponderado en los últimos años y han tenido auge, y se vinculan con la salud mental de los trabajadores son, el de fatiga laboral, estrés, burnout, así como la violencia, todo ellos aguardan implicaciones que tienen una estrecha relación con el bienestar o la falta de éste en el ámbito laboral.

Por otra parte, la aparición de una enfermedad o accidente que se puede ser crónica o terminal representa un grave problema para el funcionamiento del sistema familiar a lo que conlleva una crisis, dado la desorganización que representa una incapacidad laboral, y si hablamos de que uno de los miembros que aportan economía a la familia fallece en su área de actividad laboral, se buscara una nueva adaptación en su pautas de convivencia y elaborar el duelo. No obstante el impacto que genera en los trabajadores el fallecimiento de un compañero, parecería que se da la misma estructura funcional que los sistemas sociales primarios –familia- de los sujetos, ya que se desorganizan al inicio por el impacto de la muerte, para después reorganizar sus funcionales con el contexto psicosocial y elaborar los

duelos, sin dejar de lado, el ejercicio de organización que estructura toda organización para seguir el desempeño laboral.

De tal forma consideramos importante dar una breve explicación y conceptualizar los aspectos que se encuentran invisibles en los riesgos de trabajo ya que cualquiera de ellos desarrolla algún tipo de accidente, enfermedad o defunción en el ámbito de trabajo.

Se precisa en la fatiga *laboral*, como una pérdida temporal de la capacidad para realizar un trabajo debido a su ejecución durante un periodo prolongado. Dicha capacidad puede ser recuperada al suspender dicha actividad, pero en el caso de no tomarse el descanso necesario para que esto suceda y la persona pueda recuperarse en lo psicofisiológico, dejaría de ser considerada fatiga o cansancio y pasaría a ser un estado patológico. (Houssay y et al., 1971; Citados en Useche, L., 1992).

El *estrés* es una respuesta que sirve para la adaptación, esta respuesta es mediada por procesos psicológicos y aspectos individuales, dicha respuesta es desencadenada por una situación que exige de la persona ciertas demandas que pueden ser físicas y/o psicológicas. Las personas reaccionan de formas diferentes al *estrés* dependiendo del significado que tenga el evento para ellos. Una experiencia es considerada estresante cuando es percibida como retardadora, amenazante, o desagradable para la persona, el grado de ansiedad que experimenta el individuo será determinado por la relevancia de la situación (Durán, 2010). En este caso, dependerá de las tareas que el empleado lleve a cabo y de la exigencia que imprime tanto el entorno como en él individualmente.

El *síndrome de burnout* es también conocido como el síndrome de sobrecarga emocional, del quemado o de fatiga, es un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para mermar en la calidad de vida, afectar la salud mental y llegar a poner en riesgo la vida del trabajador (Hidalgo & Saborío, 2015). Se caracteriza por un bajo rendimiento, tendencia a autoevaluarse de forma negativa especialmente en cuanto a la capacidad que la persona considera tener para ejecutar el trabajo y en brindar una atención de forma profesional con las personas a las que brinda su trabajo; agotamiento emocional, sensación de no poder más de sí mismos en lo afectivo, despersonalización y desarrollo de sentimientos negativos y actitudes descaradas (Méndez, 2014).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la *violencia* como el uso de forma intencionada de la fuerza física contra uno mismo, otras personas o también el hecho de que esta sea dirigida a un grupo o comunidad, y como resultado de esta generar en los receptores traumatismos, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. Esta organización considera también a las amenazas como violencia.

Partiendo de este punto se puede considerar los riesgos en el trabajo que atentan contra la salud de los empleados como una forma de violencia ya que algunos riesgos además de tener la capacidad de conducir a los trabajadores a múltiples tipos de pérdidas, pueden dirigirlos a perder lo más crucial que es la vida.

Asimismo, al trabajar en una organización dentro de las jornadas laborales establecidas por la institución se da entre ellos una relación cercana que se convierten en otro sistema de convivencia que posiblemente sea como parte de su familia de origen biológico, esto es que el sujeto laboral estructura dos tipos de familia –consegúan, laboral– en la que transcurre un gran número de horas de su tiempo en el ámbito laboral; de ahí que estas pautas relacionales dan paso a que se vayan formando vínculos afectivos.

Si se presenta un fallecimiento de un compañero de trabajo es indiscutiblemente inaudito aun cuando es por causa de una enfermedad o accidente de trabajo, y peor cuando sucede de manera inesperada, en donde resulta complicado aceptar y resignificar la pérdida del compañero de trabajo. Sobrellevar esta pérdida significativa depende de muchos factores, desde nuestras creencias personales hasta la presencia de otros factores estresantes en nuestras vidas. Para algunos, el recordar a la persona fallecida significa una dificultad en el retomar el equilibrio lo que pueden generar errores que pueden perjudicar en el funcionamiento de la empresa, o quizá desemboquen en otra defunción.

En casos más especiales relacionados con el estrés, la defunción de un compañero de trabajo puede hacerle sentir tenso e irritado, en adjunción a lo que puede ser un ambiente de tensión y hacer nuevos problemas en aspectos de la vida y desequilibrar el bienestar del mismo.

Una respuesta emocional al fallecimiento puede intervenir de manera directa en la salud física, los sentimientos encontrados pueden afectar su alimentación y el ciclo del sueño y quitarle las ganas necesarias para continuar con su vida.

Concebir que el *Trabajo* de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2019), “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Por su parte, Camacho-Conchucos (2010) considera que “el trabajo es una actividad que dignifica al hombre, satisface sus necesidades y permite su desarrollo”.

Y *Salud en el trabajo*: De acuerdo con la OMS (2010) “Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo (...)” esto tomando en cuenta cuatro consideraciones que se establecieron sobre las necesidades previamente determinadas: los temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

De esta manera, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores se convierten fundamentalmente importantes para los trabajadores y sus familias, así como para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, en consecuencia, para las economías de los países y del mundo (OMS, 2010).

El propósito de la medicina del trabajo, será el de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes, preservando el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo (Matabanchoy, 2012) El papel de la Psicología de la Salud Ocupacional será el de fomentar el que las personas puedan producir, atender a los clientes, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, cuidando de su salud y desarrollando ambientes saludables, abonando al bienestar en el trabajo (Gil-Monte, 2012).

Por lo que la *Seguridad en el trabajo*: La idea de seguridad, remite a la ausencia de peligro o riesgo, que evoca una sensación de total confianza que se tiene en algo o en alguien. En el ámbito laboral, la seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma

individual o daños materiales causados por equipos, máquinas y herramientas en espacios de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

Puede también hablarse de finalidad que la Seguridad Social, tiene, la cual se resumen en “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado” (Ley del Seguro Social, 2019).

Se pueden apreciar dos aspectos de la protección social que dan origen a los diferentes programas, por un lado, el Seguro Social entendido como un servicio público de protección a los trabajadores para lo cual es preciso que mientras estos estén activos contribuyan con una parte de sus ingresos, para acreditar el derecho a recibir beneficios en especie o dinero cuando su capacidad productiva se interrumpe a causa de enfermedad, invalidez, vejez y otras contingencias. Asimismo, para el Seguro Social se necesita la contribución de los patrones y en algunos casos la contribución del Estado (como en el caso de México). Y por otro lado, la asistencia social que, a diferencia del Seguro Social, comprende un conjunto de servicios y prestaciones directas como condición para recibir los beneficios.

Así, la tarea del Instituto Mexicano del Seguro Social ha de ser la de activar sus potencialidades para desarrollar al máximo su capacidad de acción, como organismo redistribuidor de la riqueza, de la solidaridad y justicias sociales, la de otorgar los servicios con mayor calidad y preservar el equilibrio financiero para mantener su capacidad de respuesta a una mayor demanda. Por otro lado, la Seguridad Social, al propiciar el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores coadyuva a mantener y acrecentar la capacidad productiva nacional.

Pérdidas significativas en el trabajo

La vida de los seres humanos se encuentra señalada por una infancia que promueve el desarrollo de conductas complejas donde se denota que las personas son seres sociables por necesidad, y no por elección y es a partir de ahí que se entiende la importancia y valor de la creación de vínculos con los demás. Aunado al establecimiento de estos lazos va también su posible ruptura, y es que desde el nacimiento se experimenta la primera de estas y a la que le continuarán muchas otras más, que, por su parte, además de mostrar lo pasajero de cada vínculo irán preparando a las personas para experimentar la última que es la muerte.

El dolor ligado a las pérdidas es una condición esencial de la existencia y este no se reduce solo a la muerte, sino que puede ser causado por cualquier tipo de pérdida siempre y cuando esta sea significativa, es decir que tenga un valor real o subjetivo para la persona (Cabodevilla, 2007).

En cada una de las esferas en las que se relaciona la persona existen elementos con los cuales es posible desarrollar una especie de vínculo cuyo significado será variable. En el trabajo se pueden presentar las siguientes pérdidas:

Pérdidas de la salud: Las personas pasan mayor tiempo del día en su trabajo, las condiciones del empleo tienen fruto en la imparcialidad en tema de salud. Un elemento necesario tanto para la empresa y la familia es la salud de trabajador ya que la productividad y motivación están relacionadas al bienestar del trabajador. Los peligros para la salud en el trabajo pueden ser: el ruido, el polvo, los materiales (productos químicos), máquinas de riesgo y el estrés pueden ocasionar enfermedades que pueden agravar otros problemas de la salud. Las enfermedades respiratorias crónicas, los trastornos del aparato

locomotor, las pérdidas de audición provocadas por el ruido y los problemas de la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes (OMS, 2017).

Pérdidas de miembro corporal o facultad: Al ocurrir un accidente de trabajo, causa un cambio radical en la vida de la persona ya que puede ser una secuela permanente que lo puede restringir de actividades de su vida cotidiana. La amputación puede ser de lo más devastador ya que es la pérdida de un segmento que no se va recuperar.

Pérdidas por fallecimiento: La pérdida pudo haber sucedido cuando se realizaba la actividad laboral o en el transcurso de su hogar al trabajo o viceversa. En las empresas el tema de la muerte no se platica frecuentemente pero como sabemos la muerte tarde o temprano llega de visita.

Duelo por pérdida de vínculo emocional: Es sabido que, durante el ciclo vital, los seres humanos nos encargamos de relacionarnos con distintas personas, en diferentes ámbitos, esto permite hablar de los tipos de relaciones interpersonales que existen, por ejemplo: familiares, laborales, de amistad y amorosas (Becerril y Álvarez, 2012). Al establecerse dichas relaciones, se generan lazos estrechos con nuestros iguales, es decir, se genera un apego o vínculo afectivo. El *apego*, es definido por Bowlby (1998) como un sistema de conducta que tiene sus propias pautas de organización interna y que cumple su propia función y se refiere al mismo, como la total disposición a la búsqueda de proximidad y contacto con una figura concreta denominada *figura de apego* (Bowlby, 2016).

Al experimentar una pérdida, podemos hablar de la ruptura del vínculo o apego, pues ese ser humano, o eso que tanto se valoraba, ya no está. Ante esta situación, suelen presentarse distintas emociones y sentimientos que se relacionan con el dolor, a la aparición de estas reacciones durante un periodo de tiempo determinado y que tienen como fin la aceptación de la pérdida, se le conoce como duelo (Camps, Caballero y Blasco, 2017).

La autora (Payás, 2007) nos dice que ante la pérdida de un ser cercano se ven afectadas un promedio de 6 personas, esto de acuerdo a cifras de España por fallecimientos causados por cáncer.

Tomando en cuenta que el número de defunciones por accidentes y enfermedades de trabajo en Jalisco entre los años 2013 al 2017 suma un total de 540, y relacionándolo con lo que nos dice Payán, podemos decir que posiblemente el número de personas afectadas por estas muertes sería de de 3,240 al ser cercanas al fallecido y experimentar la ruptura del vínculo afectivo.

Esta palabra “(del latín *dolium*, dolor, aflicción) se refiere a la reacción natural ante la pérdida de una persona, objeto o evento significativo; o también, la reacción emocional y de comportamiento en forma de sufrimiento y aflicción cuando un vínculo afectivo se rompe” (García, Grau y Infante, 2014).

Un duelo puede ser normal o patológico, según los autores, existen tres fases que pueden clasificarse según el momento de aparición, cada una de ellas está determinada por un sentimiento que sobresale por encima de los demás. La fase uno se denomina “Inmediata o de shock” y se caracteriza por los sentimientos de negación o incredulidad, rechazo y autorreproche. La segunda, corresponde a la “Intermedia o de preocupación” y predomina la depresión primero inhibida y luego con expresión de rabia o ira. Por último, la fase “Tardía o de resolución”, donde ocurre la adaptación a la nueva situación y comienza la aceptación. Las fases pueden repetirse pero lo importante es que al finalizar permita a los afectados reintegrarse a su vida normal (Camps, Caballero y Blasco, 2017).

Así mismo (López de Ayala, 2010; Gil-Juliá B, 2008; Alarcón EM, 2009) citados en (Granados, 2013) menciona que son varios los autores que se han dedicado a plasmar las fases o tareas que atraviesan los dolientes después de una pérdida significativa.

Autor	Año	Fases
Linderman	1944	Conmoción e incredulidad, duelo agudo y resolución.
Engel	1961	Conmoción e incredulidad, desarrollo de la conciencia de pérdida, restitución, resolución de la pérdida, idealización y resolución.
Küebler-Ross	1972	Negación, ira, negociación, depresión y aceptación.
Davidson	1979	Insensibilidad o incapacidad para sentir, anhelo y búsqueda del otro, desorientación y reorganización.
Parkes y Bowly	1980	Aturdimiento, anhelo y búsqueda, desorganización y desesperanza y reorganización.
Weis	1983	Reconocimiento intelectual y explicación de la pérdida, aceptación emocional de la pérdida y asunción de una nueva identidad.
Rando	1984	Evitación, confrontamiento y restablecimiento.
Worden	1997	Aceptar la realidad de la pérdida, trabajar las emociones y el dolor de la pérdida, adaptarse a un medio en el que el ser querido está ausente y recolocar emocionalmente al fallecido.
Neimeyer	2000	Evitación, asimilación y acomodación.

En suma los resultados en México, señalan que durante el lustro (2013-2017), se tuvo un promedio 872,287 empresas afiliadas a la seguridad social (IMSS), en lo referente a trabajadores bajo seguro de riesgo de trabajo el promedio fue de 17, 501,642, en riesgos de trabajo el promedio fue 542,392, en accidentes de trabajo el promedio fue 409,227, en accidentes en trayecto el promedio fue 122,474, en enfermedades de trabajo el promedio fue 10,691 y en defunciones el promedio fue 1,379. Ver tabla 1

En Jalisco, México, en el mismo lustro, se tuvo un promedio de 81,602 empresas, en lo referente a trabajadores bajo seguro de riesgo de trabajo el promedio fue 1, 480,162, en riesgos de trabajo el

promedio fue 62,254, en accidentes de trabajo el promedio fue 47,300, en accidentes en trayecto el promedio fue 14,324, en enfermedades de trabajo el promedio fue 630 y en defunciones el promedio fue 108. Ver tabla 2

En lo referente a defunciones en el Estado de Jalisco en los años (2013-2017) ocurrieron por riesgo de trabajo 540. Por accidente de trabajo ocurrieron 405, por accidente de trayecto se dieron 127 y por enfermedad de trabajo 8. Ver tabla 3

En defunciones por riesgo de trabajo en el Estado de Jalisco, según muerte, tenemos un total de 8 muertes súbitas de causa desconocida. Ver tabla 4

Indicadores de los riesgos de trabajo en defunciones en el Estado de Jalisco de (2013-2017), por cada 10,000 trabajadores, en el año 2015 el indicador es 0.9. Ver tabla 5

Defunciones por riesgo de trabajo por cada 10,000 trabajadores en el Estado de Jalisco, en lo referente a riesgos de trabajo en el año 2015 es 0.9, en accidentes de trabajo en el mismo año es 0.7, en accidentes de trayecto en los años (2013, 2015, 2016 y 2017) fue 0.2 y en enfermedades de trabajo en el 2015 tenemos 0.2. Ver tabla 6

Por tanto, son muchos los factores que giran en torno a las pérdidas, el duelo y el trabajo, en el presente documento, se intentó dar cuenta de los principales aspectos que pueden afectar la salud mental por el efecto de los riesgos de trabajo, y por ende, el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, aunque se retomaron algunos aspectos principales, reconocemos que queda mucho por investigar en relación a estos temas.

Se exhorta a la comunidad científica a realizar nuevas investigaciones que profundicen en las variables que puedan relacionarse de manera directa o indirecta con las pérdidas en el ámbito laboral, así como las consecuencias que puedan surgir. Consideramos importante indagar en aspectos como el tiempo que las empresas están obligadas a otorgar a los trabajadores cuando atraviesan por un proceso de duelo pues

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo (2019), en el artículo 132 fracción XXIX, establece que los trabajadores tendrán derecho a un permiso por luto de al menos a 3 días hábiles con goce de sueldo cuando el fallecimiento sea de hijos, cónyuges, hermanos o padres. Sin embargo, abordarlo desde la psicología, sabiendo lo que es duelo y el tiempo necesario para elaborarlo, sería interesante pues abriría nuevas interrogantes y generaría un campo de aplicación, de manera que se aporte a la salud mental de las personas que laboran en las empresas.

Asimismo, un área importante para explorar, sería en relación a las situaciones que obstaculizan la elaboración del duelo y los efectos que esto genera en el trabajador, compañeros y empresa.

Conclusiones

Los accidentes por riesgos de trabajo siguen constituyendo una problemática en los espacios laborales toda vez que se presentan aumentos en las defunciones, sea por accidentes o enfermedades.

Las enfermedades o amputaciones producto de los riesgos laborales, tienen efectos que afectan la salud mental de los trabajadores debido a que el trabajo no sólo es la actividad de donde se obtiene la remuneración económica que en su mayoría da sustento a las familias, sino que también representa un espacio de desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, los fallecimientos, también generan un impacto en los compañeros de trabajo al alterar la percepción de salud y seguridad laboral, llegando a presentar emociones como miedo y ansiedad, mismos que, siguiendo una cadena de causalidad, impactan en la productividad, costos y ambiente laboral de la empresa o establecimiento de trabajo.

El estrés, la fatiga laboral, el burnout y la violencia, pueden ser generadores de riesgos de trabajo, o bien, pueden presentarse como consecuencia de alguno por las percepciones que se tienen, la carga laboral, entre otros.

Lo anterior, se resume en pérdidas, que conllevan la pérdida de la facultad o capacidad de realizar las actividades cómo se hacían antes del accidente o enfermedad. Las mismas generarán un duelo pues aquello que era valioso, llega a un estado de ausencia, temporal o permanentemente. Ante estas situaciones, existen desde la Ley Federal del Trabajo, artículos que protegen al trabajador, sea con incapacidades o con el permiso por luto, que si bien son benéficas, no promueven el bienestar psicológico pues no se incluye una intervención directa con la elaboración del duelo.

Finalmente, reconocemos que aunque hay avances, es necesaria una mejor aplicación de los procedimientos de seguridad en el trabajo y una mayor supervisión de su aplicación por parte de los involucrados en la seguridad e higiene en el trabajo.

Considerar esta problemática de manera global, permitirá seguir avanzando en la disminución de los riesgos de trabajo, así como en el análisis de las consecuencias ante la ocurrencia de alguno en conjunto con acciones que mitiguen el impacto en la salud mental y en el bienestar laboral.

REFERENCIAS

LIBROS

Bowlby, J. (2016). *El apego. El apego y la pérdida-1*. Editorial Paidós. Barcelona, España.

TRABAJOS DE GRADO:

Becerril, E. y Álvarez, L. (2012). *La teoría del apego en las diferentes etapas de la vida: los vínculos afectivos que establece el ser humano para la supervivencia*. Trabajo de fin de grado, Cantabria, España, Escuela Universitaria de Enfermería "Casa Salud Valdecilla".

Granado, B. (2013) *Evaluación del riesgo de duelo previo al fallecimiento y su relación con el duelo complicado en familiares de pacientes con cáncer terminal o alzheimer avanzado*. Trabajo de fin de grado, Oviedo, España, Universidad de Oviedo. Centro internacional de postgrado.

Schiaffino, B. (2014). *Pérdidas y duelos a lo largo de la vida*. Tesina. Ciudad de México, Asociación Mexicana de Tanatología.

REVISTAS ELECTRÓNICAS:

Antonio-Valdiviezo, A., Ruiz-Orozco, G. y Martínez-Torres, J. (2011): "Factores Sociales y Clínicos en incapacidad prolongada por accidente de trabajo" en *Revista Médica* [En línea] Vol. 49, No. 2, Tuxtla

Gutiérrez, Chiapas, México, disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2011/im112o.pdf> [Último acceso: 26 julio 2019].

Cabodevilla I. (2007) "Las pérdidas y sus duelos". En *Anales Sis San Navarra* [En línea] Vol. 30, núm. 3,

Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000600012&lng=es. [Último acceso: 28 de julio 2019].

Camacho-Conchucos, H. (2010). "Pacientes amputados por accidentes de trabajo: características y años acumulados de vida productiva potencial perdidos" en *An Fac Med* [En línea] Vol. 71, No. 4, disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v71n4/a11v71n4.pdf> [Último acceso: 24 julio 2019].

Camps, C., Caballero, C., y Blasco, A. (2017). "Comunicación y duelo. Formas de duelo" en *Duelo en oncología* [En línea] Madrid, disponible en: <http://www.seom.org/seomcms/images/stories/recursos/sociosyprofs/documentacion/manuales/duelo/duelo05.pdf> [Último acceso: 22 julio 2019].

Durán, M. (2010) "Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral". En revista Nacional de administración [En línea] Vol.1, núm.1, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512> [Último acceso: 27 julio 2019].

García-Viniegras, C., Grau Abalo, Jorge A. y Infante Olga E. (2014). "Duelo y proceso salud-enfermedad en la Atención Primaria de Salud como escenario para su atención" en *Revista Cubana de Medicina General Integral* [En línea] Vol.30, No.1, Enero-Marzo, Ciudad de La Habana, Cuba, disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000100012 [Último acceso: 22 julio 2019].

Gil-Monte, P. (2012). "Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional" en *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud pública* [En línea] Vol. 29, No. 2, disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es> [Último acceso: 24 julio 2019].

Hidalgo, L. & Saborío, L. (2015) "Síndrome de burnout". En *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*. [En línea] Vol. 32, núm. 1, disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf> [Último acceso: 26 julio 2019].

Matabanchoy, S. (2012). "Salud en el trabajo" en *Universidad y Salud* [En línea] Vol. 14, No. 1, Enero-Junio, disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008 [Último acceso: 26 julio 2019].

Méndez, J (2004). "Estrés laboral o síndrome de "burnout". En *Acta Pediátrica de México*. [En línea] Vol. 25, núm. 5, disponible en: <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf> [Último acceso: 26 julio 2019].

Useche, L. (1992) "Fatiga laboral". En *revista avances en Enfermería* [En línea] Vol. 10, núm. 1, disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/20538/1/16689-52246-1-PB.pdf> [Último acceso: 27 julio 2019].

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS:

INEGI. (2017). "Mortalidad" en *INEGI* [En línea]. México, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/mortalidad/> [último acceso: 22 julio 2019].

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2013). "Capítulo VI Salud en el Trabajo" [En línea]. México, disponible en: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/memoria/2013/06_SaludenelTrabajo.xls [Último acceso: 25 julio 2019].

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). "Capítulo VII Salud en el Trabajo" en *Memoria Estadística 2018* [En línea]. México, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2018> [Último acceso: 24 julio 2019].

Ley del Seguro Social. (2019). "Ley del Seguro Social" en Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [En línea]. México, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> [Último acceso: 25 julio 2019].

Ley Federal del Trabajo. (2019). "Ley Federal del Trabajo" en *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión* [En línea]. México, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf [Último acceso: 26 Julio 2019].

Organización Internacional del Trabajo. (2003). "La seguridad en cifras" en *Sugerencias Para una cultura de general en materia de seguridad en el trabajo* [En línea]. Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf [Último acceso: 25 julio 2019].

OMS. (2010). "Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción" en *Organización Mundial de la Salud* [En línea]. Suiza, disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=F9DA7214A34EAFDD41F1A2137610325E?sequence=1 [Último acceso: 24 julio 2019].

Organización Mundial de la salud. (2017). *Protección de la salud en los trabajadores*. [En línea]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> [Último acceso: 27 Julio 2019].

Organización Mundial de la salud. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. [En línea]. Disponible en: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ [Último acceso: 27 Julio 2019].

Organización Mundial de la salud. (2013). *Salud mental en el lugar de trabajo* [En línea]. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ [Último acceso: 27 Julio 2019].

Organización Mundial de la salud. (2013). *Violencia* [En línea]. Disponible en: <https://www.who.int/topics/violence/es/> [Último acceso: 27 Julio 2019].

Payás, P. A. (2007) *Duelo en oncología* [En línea]. Disponible en: <https://seom.org/seomcms/images/stories/recursos/sociosyprofs/documentacion/manuales/duelo/duelo14.pdf> [Último acceso: 12 de Agosto 2019].

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. (1997). "Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo" en *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión* [En línea]. México, disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf> [Último acceso: 25 julio 2019].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). "Seguridad y Salud en el Trabajo en México: avances, retos y desafíos" en *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* [En línea] México, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital_.pdf [Último acceso: 25 julio 2019].

ANEXOS
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR
Defunción	Fallecimiento de una persona	Laboral, daño, tiempo y lugar.	Defunción
Muerte	Extinción de la vida	Laboral, daño, tiempo y lugar.	Muerte
Sexo	Diferencia Física y constitutiva del hombre y de la mujer	Biológica	Femenino Masculino
Riesgo de Trabajo	Son los accidentes y enfermedades que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.	Laboral, daño, tiempo y lugar.	Riesgo de Trabajo
Accidente de Trabajo	Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualesquiera que sean el lugar y tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel.	Laboral, daño, tiempo y lugar.	Accidente de Trabajo Accidente de Trayecto
Enfermedad de Trabajo	Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.	Laboral, daño, tiempo y lugar.	Enfermedad de Trabajo
Patología	Lesión descrita en la que justifica la expedición de incapacidad.	Área anatómica corporal	Contusión, esguince, herida, fractura, etcétera.
Fatiga Laboral	Pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar	Área anatómica corporal	Cansancio, agotamiento físico, psíquico y

	un trabajo consecutivo a la realización prolongada del mismo.		emocional, trastornos de sueño.
--	---	--	---------------------------------

Fuente de elaboración de autoría propia

Tabla 1
Empresas, accidentes, enfermedades y defunciones de trabajo en el país de México.
Años 2013-2017

Años	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Número de empresas.	833,105	837,502	866,055	895,829	928,946	872,287
Trabajadores bajo seguro de riesgo de trabajo.	16,224,336	16,803,995	17,533,488	18,206,112	18,740,283	17,501,642
Riesgos de trabajo.	542,373	527,844	549,542	529,356	562,849	542,392
Accidentes de trabajo.	415,660	400,947	425,063	394,202	410,266	409,227
Accidentes en trayecto.	120,349	118,596	112,470	122,532	138,424	122,474
Enfermedades de trabajo.	6,364	8,301	12,009	12,622	14,159	10,691
Defunciones.	1,314	1,330	1,444	1,408	1,398	1,379

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.

Tabla 2
Empresas, accidentes, enfermedades de trabajo y defunciones en el Estado de Jalisco. Años 2013-2017

Años	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Número de empresas.	77,056	78,011	81,118	83,932	87,893	81,602
Trabajadores bajo seguro de riesgo de trabajo.	1,365,537	1,437,105	1,498,447	1,573,392	1,528,328	1,480,162
Riesgos de trabajo.	58,246	59,234	63,038	61,155	69,596	62,254
Accidentes de trabajo.	44,340	45,437	49,612	45,910	51,200	47,300
Accidentes en trayecto.	13,675	13,324	12,723	14,370	17,527	14,324
Enfermedades de trabajo.	231	473	703	875	869	630
Defunciones.	98	94	141	101	106	108

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.

Tabla 3
Defunciones por Riesgo de Trabajo en el Estado de Jalisco.
Años 2013-2017

Años	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Riesgos de trabajo.	98	94	141	101	106	540
Accidentes de trabajo.	74	73	107	71	80	405
Accidentes en trayecto	24	20	31	28	24	127
Enfermedades de trabajo.	0	1	3	2	2	8

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.

Tabla 4
Defunciones por Riesgo de Trabajo segun muerte

Otras Muertes Súbitas de causa Desconocida	0	4	3	0	1	8
--	---	---	---	---	---	----------

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.

Tabla 5
Tasa de defunciones por Riesgo de Trabajo en el Estado de Jalisco.
Años 2013-2017

Defunciones por Cada 10,000 Trabajadores bajo Seguro de Riesgos de Trabajo

AÑOS	2013	2014	2015	2016	2017
	0.7	0.7	0.9	0.6	0.7

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.

Tabla 6
Tasa de defunciones por riesgo de trabajo por cada 10,000 trabajadores en el estado de Jalisco.
Años 2013-2017

Años	2013	2014	2015	2016	2016
Riesgos de Trabajo	0.7	0.7	0.9	0.6	0.7
Accidentes de trabajo	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5
Accidentes en trayecto	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
Enfermedades de trabajo	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0

Fuente de elaboración propia: DPM/ División de Información en Salud Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2013.

: DPM/Unidad de atención Primaria a la Salud/Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Sistema ST-52014

: DPM/ Unidad de Atención Primaria a la Salud/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2015

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2016.

: DPES/ Unidad de Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo/ Coordinación de Salud en el Trabajo (CST), Base de Riesgos de Trabajo 2017.